



УДК 17 (07)

ЭТИКА ПРОФЕССИЙ И КОРПОРАТИВНЫЙ ЭТОС

К.Б. САФОНОВ

*Тульский государственный
педагогический
университет
им. Л.Н. Толстого*

*e-mail:
k_b_s_k_b@list.ru*

Статья посвящена анализу проблем функционирования системы корпоративной этики организации, ее культурных, социальных и антропологических оснований. Большое внимание уделяется рассмотрению особенностей корпоративной культуры, ее связи с этикой профессий членов коллектива. Феномен корпоративного этоса исследуется во взаимосвязи с корпоративной и профессиональной этикой.

Ключевые слова: профессиональная этика, корпоративная этика, корпоративный этос, этический кодекс, корпоративная культура, этические ценности.

Облик современного социума во многом определяется особенностями сферы хозяйства. Именно она является источником получаемого обществом экономического продукта, институтом социализации личности и областью приложения труда. С философской точки зрения, труд следует рассматривать не только как средство преобразования материального мира, способ получения материальных благ с целью дальнейшего удовлетворения существующих у человека витальных потребностей. Ценность труда заключается в его способности содействовать моральному оздоровлению и духовному преображению личности. Воспринимаемый как искусство, труд позволяет нам участвовать в изменении мироздания. В.Н. Назаров отмечает, что «своим трудом человек вкладывает свою волю в жизнь вещей, в их совершенствование»¹. Таким образом, на современном этапе развития общества труд является основным способом участия индивидуума в совместном с природой и обществом творчестве по улучшению мира, ускорению социального, экономического и культурного прогресса.

В течение многих столетий труд воспринимался как таковой. Еще двести лет назад не существовало особых различий между трудом ремесленника и крестьянина, как следствие, не могло идти и речи о национальном и международном разделении труда. Кардинальные изменения в экономическую деятельность человечества внесла промышленная революция, которая к началу XX века изменила мир до неузнаваемости. И если до этого, по мнению Э.Ф. Зеера, свободного выбора профессий не было, то теперь человек столкнулся с проблемой поиска сферы приложения труда вне связи с сословными традициями и в условиях существования рынка труда и возникновения новых профессий². Число новых профессий росло, а так как их представители очень часто относились к наиболее образованным и продвинутым слоям общества, именно в их среде активно происходили процессы бурного развития первых профессиональных объединений в их современном понимании – действующих на постоянной основе организаций, решающих задачи, напрямую связанные с выполнением миссии профессиональной деятельности, претворением в жизнь ее духовной и нравственной составляющей. Именно эти профессиональные объединения стали проводниками идей этики профессий как среди профессионалов, так и среди всех представителей социума. Именно благодаря этой деятельности этика профессий стала моральным базисом любой профессии, основой ее существования в обществе и взаимодействия с ним.

Современный человек существует в условиях все ускоряющихся процессов социальной стратификации и институализации. Мы все являемся представителями того или иного социального слоя, профессии, политического объединения. Каждый из общественных институтов имеет собственную мораль, писанный или неписанный кодекс этических воззрений и культурных оснований собственного существования. Неудивительно, что,

¹ Назаров В.Н. Философия в вопросах и ответах. – М.: Гардарики, 2004 – С. 197.

² См. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005 – С. 32.



как указывают А.А. Гусейнов и Р.Г. Апресян, «исторически наиболее существенными являются видоизменения морали, которые связаны с национально-культурной, социально-статусной, профессиональной принадлежностью людей»³. Однако, рассматривая профессиональную принадлежность индивидуума, мы можем обнаружить невозможность ее четкого выделения и обоснования как таковой. И связана эта проблема, в первую очередь, с тем, что в современных условиях трудовая и профессиональная деятельность лишены значительной части индивидуальности, так как осуществляются в рамках тех или иных организаций и трудовых коллективов. И в этой связи весьма существенным становится вопрос о взаимодействии этики отдельной профессии и корпоративной этики организации.

Анализ данной проблемы следует начать с определения корпоративной этики. В рамках рассматриваемых вопросов наиболее уместным нам представляется определение С.Н. Коробковой: «Корпоративная этика – это культура поведения сотрудников компании, их убеждения и ценности, традиции, уровень взаимоотношений между руководителями среднего звена (менеджерами) и рабочими, между компанией, ее клиентами и партнерами»⁴. Совершенно очевидно, что в каждой организации или коллективе существует уникальная и неповторимая система корпоративной этики. Данная система не существует сама по себе, она есть синтез нравственных и духовных вкладов тех профессионалов, которые работают в данной организации. Как было отмечено выше, труд – это процесс постоянного нравственного обновления и совершенствования. Однако не стоит забывать, что ведущую роль в трудовой деятельности играет не единичный профессионал, а коллектив в целом. Иными словами, миссия профессиональной и трудовой деятельности не может быть выполнена вне коллектива. Труд есть не только и не столько сфера хозяйственной активности индивидуума, но и важный фактор межличностного взаимодействия.

Этико-философские основания профессиональной деятельности являются одной из главных составляющих любой из профессий. Профессиональная этика есть тот фактор, который играет решающую роль в процессе возникновения профессионального сообщества. При этом необходимо отметить, что нормы профессиональной этики находятся в постоянном взаимодействии с нормами общечеловеческой морали. Это находит отражение в том, что, с одной стороны, профессиональная этика есть результат взаимодействия общих моральных принципов со специфическими условиями и принципами осуществления профессиональной деятельности. Однако, с другой стороны, многие исследователи указывают на факт наличия процессов выхода профессиональной этики за пределы профессиональных сообществ. В.Н. Назаров и Е.Д. Мелешко отмечают: «Сегодня можно наблюдать, как моральные нормы особо престижных, значимых видов профессиональной деятельности вытесняют и подменяют собою общие принципы этики»⁵. Данный факт позволяет нам утверждать, что этические принципы отдельных профессий, проникая в повседневную жизнь общества, постепенно начинают взаимодействовать в этическими принципами, существующими в данном обществе. При этом они не могут не взаимодействовать друг с другом. Иными словами, на современном этапе этика той или иной профессии находится под влиянием не только общественных представлений о морали и моральных воззрений профессионалов, но и этик прочих профессий.

Таким образом, происходит некоторое смещение в системе этических факторов, оказывающих влияние на профессионала. Совершенно очевидным представляется тот факт, что основу этой системы должна составлять этика той отрасли профессиональной деятельности, к которой принадлежит индивидуум. Однако в настоящее время все большее значение приобретает надпрофессиональная (которую в большинстве случаев можно отождествить с корпоративной) этика. Корпоративная этика – это этика организации, профессиональная этика всех членов того или иного коллектива. По своей сути она, с одной стороны, совершенно уникальна, но, с другой стороны, – складывается из этических воззрений представителей профессий, составляющих коллектив.

³ Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. *Этика*. – М.: Гардарики, 1998 – С. 393.

⁴ Коробкова С.Н. *Этика делового общения*. – СПб., 2001 – С. 11.

⁵ Назаров В.Н., Мелешко Е.Д. *Этическое образование в России (история и современность)*. – Тула, 2004 – С. 51.



Функционирование системы корпоративной этики неразрывно связано с проблемой принадлежности того или иного сотрудника к рассматриваемой организации. Поскольку, как мы уже выяснили, корпоративная этика основана на убеждениях и ценностях, необходимо определить порядок их формирования у профессионалов. В данном случае различия между профессиональной и корпоративной этикой весьма существенны. Профессиональное сообщество не испытывает необходимости формирования общих ценностей своих представителей. Поскольку все профессионалы проходят определенную подготовку (обычно занимающую долгие годы учебы, практики и стажировок), они еще в образовательных учреждениях начинают чувствовать свою духовную связь с профессией, с профессиональным сообществом. Именно поэтому многие рано или поздно вступают в профессиональные объединения, принимают в их работе активное участие. Совсем иной может быть ситуация с определением корпоративной принадлежности. Сам факт принятия на работу не меняет мировоззрения профессионала, не заставляет его начать воспринимать себя в качестве части организации. Следовательно, раз и навсегда не могут быть усвоены и корпоративные этические ценности. Решение данной проблемы лежит в формировании у сотрудников организации корпоративной идентичности, которую Н.Ю. Пименова определяет как «отождествление сотрудниками или отдельными организационными структурами себя как части организации»⁶. Иными словами, необходимо формировать духовную связь отдельных профессионалов с коллективом, способствовать проникновению положений корпоративной этики во все сферы профессионального и отчасти межличностного взаимодействия.

В приведенном выше определении корпоративной этики большое внимание уделяется ее культурной составляющей. На наш взгляд, это связано с тем, что корпоративная этика является неотъемлемой частью и базисом корпоративной культуры организации, которая «формирует у сотрудников целый ряд нравственно-психологических установок по отношению к профессиональной реальности, в том числе и установку на отношение к самим себе как сотрудникам данного предприятия»⁷. При этом необходимо учесть, что каждая организация характеризуется особым и свойственным только ей этическим ландшафтом. Данный ландшафт формируется под влиянием этики сферы основной деятельности организации в целом при взаимодействии с индивидуальной этикой ее сотрудников. Выше нами было сказано, что индивидуальная этика есть некий синтез общих представлений о нравственном, существующих в обществе, и профессионально-этических воззрений индивидуума. Корпоративная этика, в свою очередь, представляет собой индивидуальную этику сотрудников, преломленная сквозь призму корпоративной культуры организации, ее социальной миссии и основных целей деятельности.

Таким образом, вся корпоративная этическая система основана на двух составляющих – этике профессий сотрудников и корпоративной культуре. При этом доминирующим элементом является этика профессий, проникающая не только в индивидуальную этику ее носителей, но и активно влияющая на нравственные ценности организации в целом. Формирование этического ландшафта организации происходит под влиянием этических и смежных с ними факторов корпоративной культуры. На наш взгляд, наиболее удачным способом описания процесса формирования системы корпоративной этики является рассмотрение ее как результата существующего в каждом трудовом коллективе корпоративного этоса. При этом существенные трудности могут возникнуть при определении данного явления. Современная литература не дает четких пояснений термину «этос». Можно лишь отметить, что, как указывают В.И. Бакштановский и Ю.В. Согомонов, «это понятие адекватно для обозначения промежуточного уровня между пестрыми нравами – и собственно моралью, сущим – и должным»⁸. В то же время, например, «хо-

⁶ Пименова Н.Ю. Особенности формирования корпоративной идентичности в системе дистанционного обучения: опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса // Университетское управление. 2004. № 5-6 (33). – С. 163.

⁷ Франц А.С. Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект) // Университетское управление. 2006. № 2 (42). – С. 26.

⁸ Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Этос среднего класса: Нормативная модель и отечественные реалии / Под ред. Батыгина Г.С., Карнаухова Н.Н. – Тюмень, 2000 – С. 36.



зяйственный этос», в понимании его М. Вебером – это не просто совокупность правил житейского поведения, не только практическую мудрость, но и объективированная, воплощенная в укладе, строе жизни, мироощущении людей мораль в расширенном ее понимании. Подобный взгляд на проблему «хозяйственного этоса», по мнению исследователей, есть путь к исследованию профессиональной морали⁹.

Этос организации, или корпоративный этос, – это система этических и культурных установок сотрудников, устоявшийся в коллективе порядок и стиль поведения. Основой этоса и его неотъемлемой частью является кодекс корпоративной этики. Совершенно очевидно, что данный кодекс в значительном числе случаев выходит за пределы корпоративной морали. Очень часто его положения применяются в межкультурном взаимодействии за пределами организации и вне рамок трудового коллектива. Создание кодекса корпоративной этики – это сложный и противоречивый процесс, который, начавшись однажды, никогда не заканчивается. Меняются профессионалы, вместе с ними меняется и коллектив в целом. Старые ценности уходят на задний план, вперед выдвигаются новые, доселе незначимые. Все это влияет на корпоративные ценности, корпоративную культуру организации. А они, в свою очередь, не могут не повлиять на ее корпоративную этику. Изменившиеся концепции корпоративной этики кодифицируются в новой редакции кодекса.

Кодекс корпоративной этики должен отражать дух коллектива. Только в этом случае он будет воспринят сотрудниками не как директива (а далеко не все директивы исполняются), а как неотъемлемая часть собственного мировоззрения (в соответствии с которым мы все живем и хотим жить). При этом необходимо иметь четкое представление того, что мы подразумеваем, под «духом коллектива». На наш взгляд, наиболее тесно с этим понятием связано понятие корпоративного этоса – системы ценностей, характерных для конкретной общности людей, которых связывает профессиональная деятельность, направленная на выполнение определенной миссии и достижение определенных целей. При этом, с одной стороны, цели и миссия деятельности могут быть совершенно различные. Данный факт обусловлен профессиональной неоднородностью коллектива. С другой стороны, однако, сплоченный и хорошо организованный коллектив представляет собой единое целое, он является неким коллективным индивидуумом, обобщенным профессионалом, наделенным нравственными и культурными особенностями всех без исключения членов коллектива.

Долгие годы в нашей стране, согласно официальной идеологии, не могло существовать иной морали, кроме коммунистической. Этика профессий представлялась чуждой советским рабочим и служащим. О формировании и функционировании системы корпоративной этики в рамках той или иной организации не могло идти и речи. В результате лучшие черты отечественного профессионализма, опирающиеся на многовековые нравственные, культурные и духовные традиции русского народа, были преданы забвению. Некоторые исследователи считают, что они были вовсе потеряны навсегда. Мы, однако, разделяем точку зрения Н.Н. Зарубиной, которая указывает, что «даже если традиция как конкретная устойчивая форма деятельности утрачена, то в менталитете народа она осталась как совокупность ценностей и норм, представлений о должном»¹⁰. Культурный этос российского народа должен и может стать основой для развития корпоративного этоса каждой организации, работающей в нашей стране. В системе ценностей индивидуума центральное место занимают нравственные ценности и моральные установки. Следовательно, основу корпоративного этоса как системы ценностей коллективного индивидуума, коим является совокупность сотрудников организации, должны составить корпоративные моральные ценности, формирующие корпоративную этику.

Нравственность коллектива складывается из этических установок каждого его представителя. Этика нашей профессии играет существенную роль в формировании нас не только как профессионалов, но и как граждан, ответственных членов общества. Индивидуальная этика находится в теснейшей взаимосвязи с профессиональной этикой, их

⁹ См. Там же.

¹⁰ Зарубина Н.Н. Модернизация и хозяйственная культура (Концепция М.Вебера и современные теории развития) // Социологические исследования. 1997. № 4. – С. 53.



концепции во многом взаимообусловлены. Этический ландшафт организации определяется этическими портретами ее представителей. Носитель корпоративной этики – коллектив – есть обобщенный субъект, обладающий совокупностью черт всех входящих в него профессионалов, его этика – это этика, нравственные ценности и культурные особенности каждого индивидуума.

В.Н. Назаров и Е.Д. Мелешко указывают на наличие в современном обществе кризиса морали, что проявляется в снижении уровня фундаментальной этической мотивации и отказа от использования общих этических ценностей в качестве непосредственных стимулов поведения¹¹. Место общих этических ценностей в моральной парадигме современного человека занимают профессионально-этические ценности, регулирующие не только его профессиональную деятельность, но и все больше проникающие в повседневную жизнь. Непосредственное влияние концепции профессиональной этики оказывают на систему ценностей индивидуума. Как мы выяснили, система корпоративных ценностей есть процесс взаимодействия систем индивидуальных ценностей членов коллектива. Таким образом, корпоративный этос, являющийся основанием корпоративной этики, находится в непосредственной зависимости от этики профессий, существующих в организации. Существующая зависимость двусторонняя: индивидуальная этика, находящаяся под непосредственным влиянием профессионально-этических ценностей, влияет на корпоративные моральные ценности, в значительной части формирующие корпоративный этос, который, представляет собой систему культуры и этики организации. Этические и культурные особенности организации усваиваются ее членами и влияют на их индивидуальную этику и профессионально-этические представления.

Корпоративный этос можно описать как душевный склад или характер обобщенного профессионала. Профессия формирует характер индивидуума. И точно так же профессионализм членов коллектива (в том числе и этика их профессий) формируют обобщенную душу организации, ее корпоративный этос.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

1. Профессиональная этика является важнейшим средством регулирования осуществляемой индивидом профессиональной деятельности.
2. Корпоративная этика есть синтез этических воззрений всех представителей конкретной организации.
3. Особенности осуществляемой профессиональной деятельности оказывают влияние на формирование индивидуальной этики.
4. Результатом взаимодействия систем профессиональной и корпоративной этики в организации является формирование корпоративного этоса.

Список литературы

1. Назаров В.Н. Философия в вопросах и ответах. – М.: Гардарики, 2004.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005.
3. Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика. – М.: Гардарики, 1998.
4. Коробкова С.Н. Этика делового общения. – СПб., 2001.
5. Назаров В.Н., Мелешко Е.Д. Этическое образование в России (история и современность). – Тула, 2004
6. Пименова Н.Ю. Особенности формирования корпоративной идентичности в системе дистанционного обучения: опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса // Университетское управление. 2004. № 5-6 (33). С. 163 – 172.
7. Франц А.С. Корпоративная культура университета (этико-аксиологический аспект) // Университетское управление. 2006. № 2 (42). С. 26 – 30.
8. Бахштановский В.И., Согомонов Ю.В. Этос среднего класса: Нормативная модель и отечественные реалии / Под ред. Батыгина Г.С., Карнаухова Н.Н. – Тюмень, 2000.
9. Зарубина Н.Н. Модернизация и хозяйственная культура (Концепция М.Вебера и современные теории развития) // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 46 – 54.

¹¹ См. Назаров В.Н., Мелешко Е.Д. Этическое образование в России (история и современность). – Тула, 2004 – С. 58.



ETHICS OF THE PROFESSIONS AND THE CORPORATE ETHOS

K.B. SAFONOV

*Tula State Lev Tolstoy
Pedagogical University*

*e-mail:
k_b_s_k_b@list.ru*

The article is devoted to the analysis of the problems of functioning of the system of corporate ethics in the organization, its cultural, social and anthropological bases. A great attention is paid to the discussing of the peculiarities of the corporate culture, its ties with the ethics of professions of the staff members. The corporate ethos phenomenon is investigated together with corporate and professional ethics.

Key words: professional ethics, corporate ethics, corporate ethos, ethical code, corporate culture, ethical values.